COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

2011-2012

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Rob Nicholson, C.P., c.r., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président par intérim 1

SECTION I **Survol** 3

1.1 Renseignements sommaires 3
Raison d'être 3
Responsabilités 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme 4
1.2 Sommaire de la planification 4
Ressources financières 4
Ressources humaines 4
Total des dépenses prévues 5
1.3 Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission 5
1.4 Analyse des risques 6
1.5 Profil des dépenses 8
Évolution des dépenses 8
Budget des dépenses par crédit voté 8

SECTION II **Analyse des activités de programme** 9

2.1 Résultat stratégique 9
2.2 Activités de programme 10
2.2.1 Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne 10
2.2.2 Programme de prévention de la discrimination 12
2.2.3 Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne 15
2.2.4 Services internes 17

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 19

3.1 États financiers prospectifs 19
3.2 Liste des tableaux supplémentaires 20

Message du président par intérim

La Commission canadienne des droits de la personne veille à ce que les Canadiens puissent participer à part entière et pleinement à une société exempte de discrimination. Pour ce faire, nous appliquons la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et nous favorisons une meilleure compréhension à la fois des dispositions législatives qui protègent les individus et des obligations que la loi impose aux employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

Nos priorités stratégiques évoluent au même rythme que l'environnement des droits de la personne au Canada. En 2011-2012, nous donnerons la priorité à deux enjeux clés. Le premier enjeu nous a été dicté par un changement crucial dans cet environnement : pour la première fois dans l'histoire, plus de 700 000 Autochtones visés par la *Loi sur les Indiens* profiteront d'un plein accès au système de protection des droits de la personne à compter de juin 2011. Pour faciliter l'entrée en vigueur de ce changement imminent, la Commission aide les Premières nations à se préparer à s'attaquer aux problèmes de droits de la personne dans leurs propres collectivités.

Ce changement survient alors que le gouvernement du Canada a officiellement adopté la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, geste que la Commission réclamait depuis longtemps. En adoptant cette déclaration, le Canada emboîte le pas à la communauté internationale pour affirmer sa volonté d'améliorer les conditions de vie des peuples autochtones, sur son propre territoire et partout dans le monde.

Au cours de l'année à venir, nous donnerons la priorité à un deuxième enjeu, soit fournir aux organisations sous réglementation fédérale les outils et l'information dont elles ont besoin pour instaurer une culture viable des droits de la personne. La Commission élaborera davantage de politiques types sur des questions clés liées aux droits de la personne, mettra en œuvre un nouveau cadre pour cerner et examiner des problèmes systémiques, et documentera des mécanismes de règlement alternatif des différends utilisés par les employeurs et les fournisseurs de services.

Nous nous préparons à généraliser la mise en œuvre du Modèle de maturité pour les droits de la personne, que nous avons mis à l'essai chez plusieurs employeurs sous réglementation fédérale. Le Modèle de maturité est le premier outil en son genre : il s'agit d'une feuille de route pour la mise en œuvre de pratiques de gestion de l'effectif destinées à aider une organisation à accroître sa capacité de respecter les droits de la personne, étape par étape.

Les réalisations de la Commission sont le résultat du travail d'une équipe de professionnels diversifiée et talentueuse. C'est un privilège de diriger une équipe qui a à cœur de promouvoir et de protéger les droits à l'égalité. Nous sommes animés par une volonté commune d'être la voix des personnes qui ne peuvent pas toujours se faire entendre et de bâtir un avenir sans discrimination pour l'ensemble de la population canadienne.

David Langtry
Président par intérim

SURVOL

1.1 Renseignements sommaires

Raison d'être

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission dirige l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et veille au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. La LEE favorise l'équité en milieu de travail pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral ainsi qu'aux organisations privées sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires ont adopté des lois semblables à la LCDP pour lutter contre la discrimination dans leurs propres champs de compétence.

Responsabilités

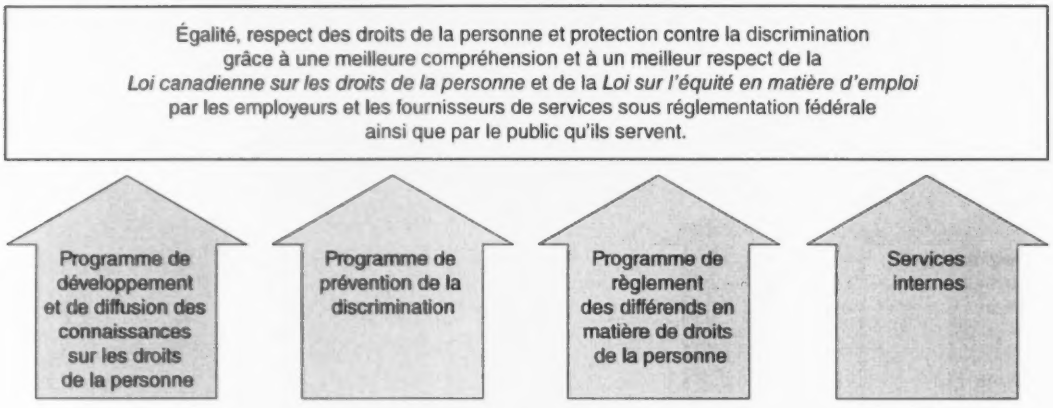
La Commission met au point et diffuse des règlements et des politiques, développe et transmet des connaissances, lance des initiatives de prévention de la discrimination et offre des services de règlement des différends lorsqu'elle reçoit des demandes de renseignements et des plaintes. Elle collabore avec des employeurs, des fournisseurs de services, des particuliers, des syndicats, des organisations gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'avec les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux des droits de la personne afin de favoriser l'entente et la volonté de créer une société où les droits de la personne sont respectés au quotidien.

La Commission est chargée d'élaborer et de diriger des programmes de sensibilisation publique touchant tant la LCDP que le rôle et les activités de la Commission. De plus, elle entreprend et patronne des programmes de recherche liés aux fonctions prévues par la LCDP.

La Commission a aussi le mandat de recevoir et de traiter des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Tout au long du processus, elle encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et la médiation. En vertu de la LEE, la Commission vérifie les employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent l'égalité d'accès à l'emploi.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Dans le but de bien remplir son mandat, la Commission vise à atteindre un résultat stratégique unique appuyé par son architecture des activités de programmes illustrée ci-dessous.



1.2 Sommaire de la planification

Ressources financières

Ce tableau résume les dépenses totales prévues pour la Commission canadienne des droits de la personne au cours des trois prochains exercices.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
23 036	23 019	22 175

Ressources humaines

Ce tableau résume les prévisions relatives à l'ensemble des ressources humaines dont pourrait disposer la Commission au cours des trois prochains exercices.

Ressources humaines (équivalents temps plein — ETP)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
202	203	197

Total des dépenses prévues

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateur de rendement	Objectif
Pourcentage de Canadiens qui connaissent la LCPD et la LEE, et qui ont droit à la protection qu'elles confèrent	Nombre total de Canadiens qui ont reçu de l'information sur la LCDP et la LEE, et qui ont droit à la protection qu'elles confèrent, d'après les résultats obtenus par les activités de programmes*

* *Étant donné que le cadre de transfert et de diffusion de connaissances de la Commission sera mis en œuvre en 2011, les données de référence pour la mesure du rendement seront établies à ce moment.*

Activité de programme	Prévisions des dépenses 2010-2011	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	2012-2013	2013-2014	
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3 460	3 580	3 490	3 348	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Programme de prévention de la discrimination	5 009	4 531	4 486	4 374	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	8 726	8 515	8 642	8 278	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Services internes	6 138	6 410	6 401	6 175	
Total des dépenses prévues	**23 333**	**23 036**	**23 019**	**22 175**	

1.3 Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission

Priorité opérationnelle	Type*	Description
Capacité accrue des Premières nations de s'attaquer aux problèmes de droits de la personne dans leurs collectivités	Engagement précédent	En juin 2008, le projet de loi C-21 a modifié la LCDP en abrogeant l'article 67, lequel empêchait l'examen approfondi, sous l'angle du respect des droits de la personne, des problèmes engendrés par l'application de la *Loi sur les Indiens*. Le projet de loi a prévu une période de transition de trois ans avant que la LCDP s'applique pleinement aux gouvernements des Premières nations et cette transition arrive à échéance en juin 2011. Compte tenu de ce changement législatif et de l'incidence particulière qu'il aura sur les Premières nations et les personnes assujetties à la *Loi sur les Indiens*, la Commission prévoit continuer de contribuer au renforcement des capacités des Premières nations en matière de prévention, de gestion et de résolution de problèmes de discrimination dans leurs collectivités, en collaboration avec les intervenants concernés. Ce travail comprend plusieurs volets et nécessite ce qui suit : 1.1 Élaborer des directives stratégiques guidant l'application de la disposition interprétative du projet de loi C-21 aux plaintes reçues après juin 2011; 1.2 Créer et diffuser des outils pour aider les collectivités autochtones et celles des Premières nations à prévenir, à gérer et à résoudre les problèmes de discrimination; 1.3 Favoriser la conception de cadres axés sur la collectivité visant à soutenir des processus de règlement des différends; 1.4 Entreprendre des activités de développement et de diffusion des connaissances pour cerner les problèmes systémiques qui existent dans les collectivités autochtones et celles des Premières nations et de sensibiliser ces populations à ces problèmes.
		www.chrc-ccdp.gc.ca/nai_ina/default-fra.aspx

* *Ces priorités correspondent à des engagements précédents figurant initialement dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2009-2010; la description a été revue cette année pour accroître l'étendue des produits livrables prioritaires.*

(suite en page 6)

1.3 Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission

(suite de la page 5)

Priorité opérationnelle	Type*	Description
Les organisations sous réglementation fédérale marquent des progrès en vue d'instaurer une culture viable des droits de la personne	Engagement précédent	Il incombe à chacun de veiller au respect et à la promotion des droits de la personne. Les employeurs, les organisations non gouvernementales et les collectivités jouent un rôle important pour soutenir l'instauration d'une culture des droits de la personne au Canada. La Commission et ses interlocuteurs des diverses régions du pays unissent leurs efforts pour favoriser l'entente et instiller la volonté de créer une société où les droits de la personne sont respectés au quotidien. En vue d'aider les organisations à instaurer une culture viable des droits de la personne, la Commission compte : 2.1 Lancer officiellement le Modèle de maturité pour les droits de la personne pour le mettre à la disposition des organisations sous réglementation fédérale; 2.2 Préparer et diffuser des outils pour aider les employeurs et les fournisseurs de services à instaurer une culture des droits de la personne; 2.3 Cerner un problème systémique existant chez les employeurs et les fournisseurs de services, et faire des progrès à cet égard.
www.chrc-ccdp.gc.ca/hrmm_mmdp/default-fra.aspx		

* *Ces priorités correspondent à des engagements précédents figurant initialement dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2009-2010; la description a été revue cette année pour accroître l'étendue des produits livrables prioritaires.*

1.4 Analyse des risques

La Commission exerce ses activités en vertu d'un mandat conféré par la loi. Le Parlement a confié à la Commission la tâche de mettre en œuvre la LCDP et de veiller au respect de la LEE. Un éventail de facteurs peuvent influer sur la capacité de la Commission de produire les résultats attendus qui sont énoncés dans le présent rapport. Un examen et une évaluation de ces facteurs ont permis de déterminer deux risques les plus susceptibles d'influer sur la capacité de la Commission d'obtenir les résultats attendus à court terme.

1) Risque que nous ne puissions pas donner suite aux demandes croissantes de services et au volume accru de plaintes.

- Comme il y a augmentation du nombre de Canadiens qui reçoivent de l'information sur la LCDP et la LEE et qui ont droit aux protections qu'elles confèrent, la Commission a noté une courbe comparable du nombre de demandes pour des séances d'information, de consultation et de dialogue sur les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi et le règlement des différends. Puisque les activités de sensibilisation et de rayonnement de la Commission ont suscité un grand intérêt et remporté un vif succès, il est possible que nous ne puissions pas satisfaire à ces demandes et, donc, de combler les attentes des Canadiens, avec les ressources qui nous sont allouées. Pour minimiser ce risque, la Commission concentrera ses efforts destinés à faire connaître et comprendre les lois en mettant au point et en diffusant plus d'outils de soutien et de politiques types.

- Les activités de sensibilisation de la Commission ont contribué à une augmentation de 30 % du nombre de plaintes depuis trois ans. La Commission prévoit que cette augmentation se maintiendra puisque l'article 67 de la LCDP sera définitivement abrogé en juin 2011. À compter de cette date, les membres des collectivités des Premières nations pourront dorénavant déposer des plaintes à l'égard de mesures découlant de l'administration de la *Loi sur les Indiens*. La Commission a reçu un financement temporaire pour se préparer à ce changement législatif. Ce financement temporaire prendra fin en 2013-2014, et la charge de travail qui aura tendance à augmenter mettra davantage de pression sur les ressources existantes et pourrait restreindre la capacité de la Commission à traiter les plaintes en temps opportun. Les Canadiens pourraient avoir le sentiment que la Commission est incapable de respecter ses normes actuelles d'exécution des programmes. La Commission s'emploiera à faire en sorte que les employeurs sous réglementation fédérale aient une capacité accrue de résoudre les problèmes de discrimination dans leurs collectivités et leurs organisations au moyen de processus internes de résolution des conflits.

2) Risque que notre rôle et notre mandat ne soient pas bien compris par tous les Canadiens.

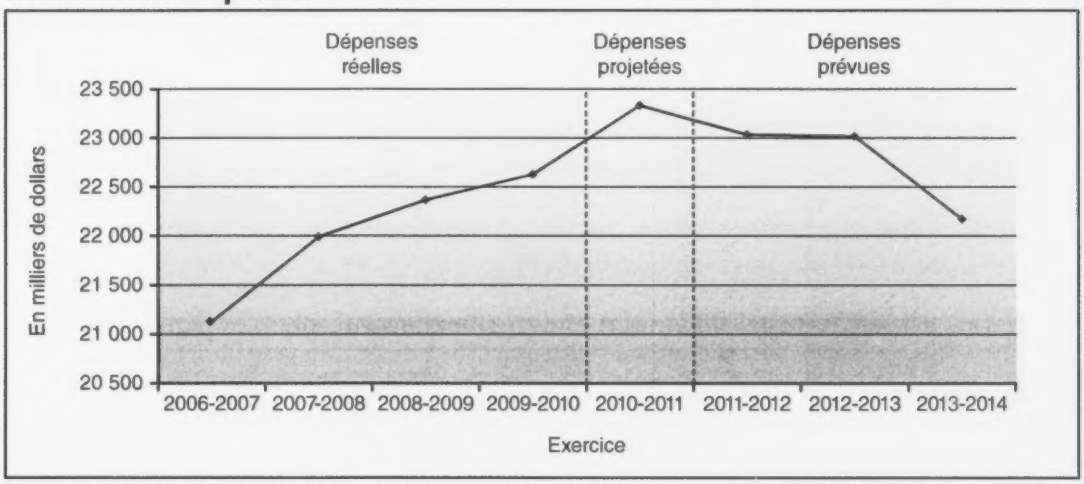
De nombreux facteurs influent sur l'actuel contexte de la protection des droits de la personne, notamment le bilan enviable du Canada en matière de droits de la personne comparativement à bien d'autres pays, et la complexité grandissante des cas de discrimination et des lois et règlements sur les droits de la personne. Ces facteurs peuvent contribuer à fausser les perceptions de la population à l'égard des droits de la personne et des problèmes de discrimination au pays. Par ricochet, ces fausses perceptions peuvent faire en sorte que le public appuiera de moins en moins le rôle de la Commission dans l'établissement d'une société canadienne diversifiée en faveur de l'égalité et de milieux de travail respectant les lois sur les droits de la personne. La Commission a donc décidé d'ajuster ses activités de communication pour qu'elles portent principalement sur son mandat et la constante nécessité de favoriser le respect des droits de la personne et de promouvoir la création d'une société où ses membres comprennent les droits de la personne et sont protégés contre la discrimination.

1.5 Profil des dépenses

Le graphique ci-dessous montre l'évolution des dépenses de la Commission entre 2006-2007 et 2013-2014. Au cours des quatre dernières années, les dépenses réelles ont connu une hausse/ sont demeurées stables/ont connu une diminution principalement pour les raisons suivantes :

- le financement reçu pour la mise au point d'un nouveau système de gestion des plaintes et d'un système de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi, qui a pris fin en mars 2008;
- le financement reçu pour l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui se terminera en mars 2014;
- l'augmentation des dépenses associées aux conventions collectives et aux salaires des cadres.

Évolution des dépenses



Budget des dépenses par crédit voté

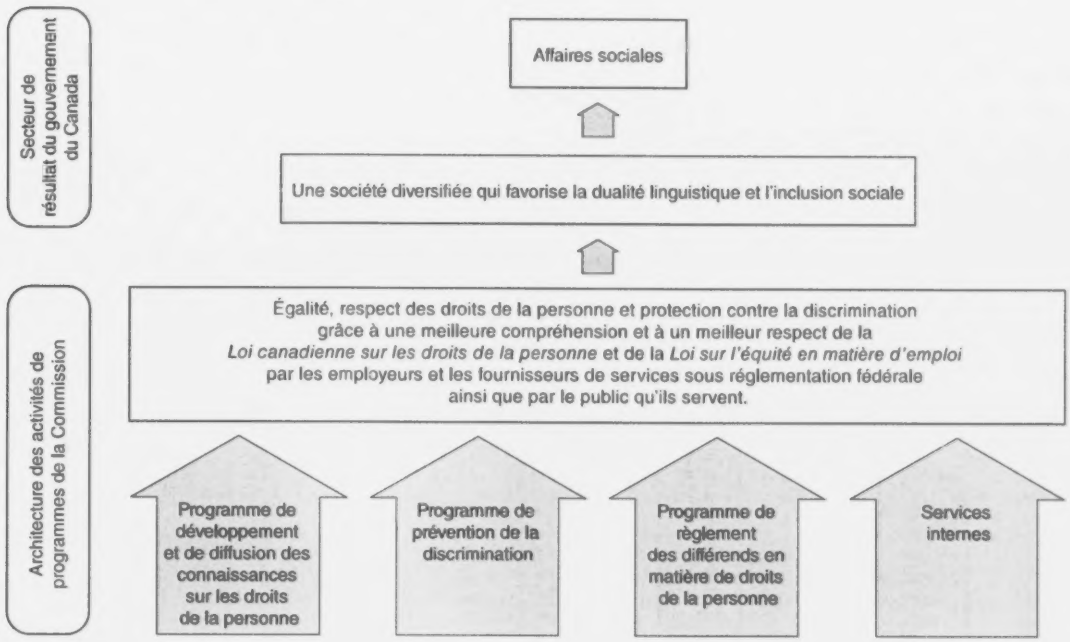
Le budget des dépenses par crédit est présenté dans le Budget principal des dépenses de 2011-2012, qui se trouve à : **www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/info/info-fra.asp**.

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

2.1 Résultat stratégique

La Commission œuvre pour l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en favorisant une meilleure compréhension et un respect accru de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent. Lorsque les organisations sont sensibles aux droits de la personne, respectent les besoins spéciaux et règlent les différends avant qu'ils ne mènent à des plaintes de discrimination, c'est l'ensemble de la population canadienne qui en profite.

Cette section présente les résultats attendus des activités de programme qui contribuent à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission et celui du gouvernement du Canada.



2.2 Activités de programme

2.2.1 Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Résumé de l'activité de programme

Ce programme contribue à favoriser aussi bien une meilleure compréhension qu'un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En outre, le développement des connaissances fait en sorte que les programmes, les interventions et les décisions s'appuient sur des données probantes et des pratiques exemplaires. Ce programme permet de produire notamment des recherches, des politiques, des instruments de réglementation et des rapports spéciaux. L'information et les conseils générés dans le cadre du programme sont transmis à la Commission, au Parlement, aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux organisations privées sous réglementation fédérale et au public. Pour optimiser ses activités de développement et de diffusion des connaissances sur des sujets d'intérêt commun, le programme prévoit l'établissement et le maintien de partenariats avec d'autres commissions des droits de la personne de même qu'avec des organisations de recherche gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Activité de programme — Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
27	3 580	27	3 490	25	3 348

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Un nombre accru de Canadiens connaissent les enjeux liés à la protection des droits de la personne	Nombre d'employeurs, de fournisseurs de services et d'autres organisations qui prennent et redistribuent les produits de la Commission	20 % des Canadiens qui travaillent pour les employeurs visés par les produits de la Commission connaissent leurs droits individuels
	Nombre de produits mis au point et distribués	Trois produits mis au point Quatre produits distribués
	Nombre de visites sur le site Web de la Commission et nombre d'abonnés aux mises à jour de l'information.	Plus de 1,5 million de visites Plus de 2 250 abonnés
www.chrc-ccdp.ca/knowledge_connaissances/default-fr.asp		

Points saillants de la planification

Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne comptera de nombreuses initiatives qui contribueront à concrétiser un objectif prioritaire pour 2011-2012, c'est-à-dire accroître la capacité des Premières nations de s'attaquer aux questions de droits de la personne dans leurs propres collectivités. Le programme utilisera la collaboration pour mettre au point et distribuer d'autres outils destinés à aider les Premières nations à comprendre la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il contribuera à renforcer leurs capacités de résoudre des problèmes de discrimination par des processus communautaires de résolution des conflits (internes). La Commission continuera à sensibiliser les intervenants autochtones aux questions de droits de la personne, ainsi qu'à cerner les problèmes de discrimination systémique qui existent dans les collectivités autochtones et celles des Premières nations, et à aider ces groupes à comprendre et à résoudre ces problèmes. La Commission poursuivra également ses efforts en vue d'accroître sa propre capacité de servir les collectivités autochtones et celles des Premières nations en fonction de leur culture. La Commission doit notamment mieux comprendre la façon de tenir compte des traditions juridiques et des règles de droit coutumier des Premières nations et de trouver un juste équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs.

Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne contribuera à concrétiser un objectif prioritaire pour 2011-2012, c'est-à-dire aider les organisations sous réglementation fédérale à faire des progrès en vue d'instaurer une culture viable des droits de la personne, et ce, de trois façons : par la sensibilisation stratégique des intervenants, par l'élaboration d'outils pertinents, et par l'amélioration de la diffusion et de l'échange de connaissances.

La Commission réalisera des travaux de recherche et des consultations sur des sujets d'actualité, à savoir la situation de famille et les accommodements religieux, afin d'éclairer la rédaction de politiques ou de guides connexes. Elle poursuivra la mise au point de politiques types pour les employeurs.

Pour faire en sorte qu'un nombre optimal de personnes et d'organisations reçoivent et utilisent ses produits, la Commission continuera d'améliorer la diffusion de ses politiques et de ses outils, de même que la communication des principaux cas de jurisprudence et renseignements dans le domaine des normes internationales de protection des droits de la personne, aux employeurs, fournisseurs de services et autres organisations. La Commission diffusera le Cadre de documentation des droits à l'égalité, un nouvel outil novateur permettant de dresser un bilan global de l'égalité au Canada, et terminera le premier rapport national à l'aide du Cadre.

Avantages pour les Canadiens

En consultant les intervenants, en recueillant des données, en établissant des partenariats avec des experts et en faisant la synthèse des commentaires émis par les organismes internationaux, la Commission fait en sorte de produire de l'information et des données probantes qui soient pertinentes, exactes et à jour pour avoir un portrait parfaitement clair de la situation des droits de la personne au Canada, y compris dans les collectivités autochtones et celles des Premières nations.

En jumelant son analyse de sujets d'actualité nationaux et internationaux sous l'angle des droits de la personne avec les outils en langage simple qu'elle crée pour faire connaître diverses questions de droits de la personne, la Commission sensibilise la population et rend plus accessibles et compréhensibles des questions juridiques et sociales complexes.

La Commission offre également aux employeurs et aux fournisseurs de services d'autres outils, comme des politiques types, pour renforcer leur capacité tant de tenir compte des répercussions de leurs décisions sur les droits de la personne que de fournir de meilleures protections dans les domaines où ils détiennent le pouvoir de décider. La Commission a prévu des activités qui aideront les personnes concernées dans les milieux de travail, dans les organisations gouvernementales et dans les organisations non gouvernementales ainsi que les autres décideurs à demeurer conscients des aspects relatifs aux droits de la personne dans un large éventail d'enjeux.

Les Canadiens bénéficieront de ces activités parce qu'ils auront davantage de chances de travailler pour des employeurs qui comprendront mieux les répercussions de leurs décisions sur les droits de la personne et qui seront donc plus susceptibles d'adopter des mesures pour protéger ces droits. Par ailleurs, il est fort probable que les Canadiens auront aussi accès à des programmes et services qui sont adaptés à leur quotidien et respectent leur diversité.

En outre, les Canadiens tireront avantage d'une diffusion améliorée de l'information sur les droits de la personne, puisqu'ils comprendront mieux les droits de la personne et les responsabilités en cette matière, seront mieux outillés pour cerner les enjeux de droits de la personne dans leurs organisations et leurs collectivités, et seront mieux préparés à participer au processus de résolution des problèmes soulevés.

2.2.2 Programme de prévention de la discrimination

Résumé de l'activité de programme

Ce programme contribue à favoriser et à maintenir une culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et ce, en facilitant l'amélioration continue des compétences de l'organisation quant à la protection des droits humains. Les initiatives de prévention, les vérifications de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les programmes et activités d'apprentissage sont au nombre des outils utilisés dans le cadre du programme pour prévenir la discrimination et atteindre les objectifs du programme en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Les intervenants concernés comprennent des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État, des organisations privées, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations internationales, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Activité de programme — Programme de prévention de la discrimination

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
41	4 531	42	4 486	41	4 374

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les Canadiens travaillent pour des organisations sous réglementation fédérale dotées d'une culture de protection des droits de la personne, et ils reçoivent des services de ces organisations	Nombre d'employés et nombre de clients dans les organisations sous réglementation fédérale qui ont fait des progrès selon le Modèle de maturité pour les droits de la personne	75 % des organisations qui ont mis en œuvre le Modèle de maturité de la Commission ont accompli des progrès*
	Nombre d'organisations dont les processus internes de résolution de conflits ont été examinés par la Commission et jugés appropriés et efficaces pour un renvoi conformément aux alinéas 41(1)*a*) et *b*) de la LCDP	100 % des organisations qui ont fait l'objet d'une plainte pour la première fois
	Nombre d'employeurs, de fournisseurs de services et d'organisations ayant adopté des politiques sur la protection des droits de la personne	20 % des organisations qui ont mis en œuvre le Modèle de maturité ont adopté des politiques de protection des droits de la personne
	Nombre de normes et obligations internationales relatives aux droits de la personne qui sont mises en œuvre au Canada	Une
Les groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont bien représentés dans les organisations sous réglementation fédérale	Écart (en point de pourcentage) entre la représentation et la disponibilité des groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	Réduction de 0,2 point de pourcentage de l'écart dans cinq ans (écart de 4,2 points de pourcentage en 2008)
		40 rapports de vérification
www.chrc-ccdp.ca/preventing_discrimination/default-fr.asp		

* *La taille de l'effectif et le nombre de clients seront établis pour les organisations ayant accompli des progrès, et ces données serviront à mesurer le rendement par rapport à l'objectif.*

Points saillants de la planification

Le Programme de prévention de la discrimination contribue au résultat stratégique de la Commission en aidant les employeurs sous réglementation fédérale à mettre en œuvre des pratiques de gestion de l'effectif qui assurent une amélioration constante de leurs compétences en matière de droits de la personne. Le programme intègre de multiples processus afin d'atteindre les objectifs suivants :

- favoriser un recrutement, un maintien en poste et une représentation qui reflètent la diversité canadienne;
- soutenir des milieux de travail efficaces, qui encouragent la collaboration et l'innovation;
- outiller et appuyer les employés et les gestionnaires dans l'amélioration de leur milieu de travail.

À cette fin, la Commission a amélioré son programme de vérification de l'équité en matière d'emploi afin de mettre davantage l'accent sur les employeurs qui peinent à réaliser l'équité au travail. Ce faisant, elle s'est dotée d'un programme d'équité en matière d'emploi qui favorise des gains d'efficacité et davantage de retombées positives pour les groupes désignés. De plus, des rapports de la situation de l'équité en matière d'emploi sont maintenant remis aux employeurs qui ont fait le plus de progrès, de manière à reconnaître les améliorations tout en cernant les lacunes. Ces changements ont permis d'accroître de façon importante la portée du programme auprès des employeurs.

Dans tous les cas, la nouvelle stratégie d'affaires de la Commission prend en considération le contexte environnemental des employeurs, les incite à dépasser les exigences minimales que leur impose la loi pour l'équité en matière d'emploi et encourage une amélioration constante de l'équité dans le milieu de travail. De plus, les rapports sur l'équité en matière d'emploi, dont les rapports de la situation, servent d'outils de communication entre la Commission et les employeurs. La Commission conseille aux employeurs de tenir compte de la croissance soutenue, sur le marché de travail, de la disponibilité des groupes désignés. Il s'agit d'une étape innovatrice et proactive qui aide à convaincre les employeurs d'en faire plus que ne l'exige la loi, et qui améliore ainsi la représentation de tous les groupes désignés.

Afin de soutenir encore l'instauration d'une culture viable des droits de la personne dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, la Commission lancera officiellement en 2011-2012 son Modèle de maturité pour les droits de la personne, après l'avoir mis à l'essai. Le Modèle de maturité se veut une feuille de route et un cadre de mesure du rendement destiné aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux agents négociateurs et aux employés.

Dans l'ensemble, le Programme de prévention de la discrimination appuiera la priorité de 2011-2012, qui vise à donner aux organisations sous réglementation fédérale les outils et l'information nécessaires pour instaurer une culture viable des droits de la personne, en renforçant l'élément de communication de la stratégie d'équité en matière d'emploi, ainsi qu'en lançant et en faisant la promotion du Modèle de maturité.

Par ailleurs, le programme appuiera le deuxième objectif prioritaire en continuant de prendre des mesures visant à renforcer les capacités, notamment en concevant des outils qui aideront les collectivités autochtones et celles des Premières nations à prévenir, à gérer et à résoudre des problèmes de discrimination.

Avantages pour les Canadiens

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne invite concrètement les employeurs à améliorer leurs capacités en matière de droits de la personne, ce qui renforce le rôle actuel de la Commission concernant le règlement de différends et la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Conçu en partenariat avec des employeurs, ce nouvel outil s'appuie sur leur volonté et leur capacité d'innovation pour ce qui est d'améliorer les conditions de travail des Canadiens. De plus, ce modèle fait comprendre à l'organisation à quel point l'équité en matière d'emploi est importante si elle veut devenir un employeur de choix.

En créant une synergie entre les multiples processus liés aux droits de la personne d'une organisation et le Modèle de maturité, la Commission fournit un modèle de mise en œuvre de pratiques liées à l'effectif qui améliorent constamment la culture des droits de la personne d'une organisation.

Les organisations participent au processus destiné à déterminer comment on peut les aider à rendre leur milieu de travail plus respectueux des droits de la personne. Cette participation des intervenants concernés a eu pour résultat immédiat qu'un plus grand nombre d'entre eux connaissent le Modèle de maturité, ses avantages pour l'organisation et l'utilité de cet outil pour mieux protéger les droits de la personne dans les organisations. Elle a aussi servi à renforcer les compétences, les capacités, les pratiques et les systèmes liés aux droits de la personne. En fin de compte, les Canadiens tireront profit d'une approche intégrée à l'égard des questions de droits de la personne et de l'instauration d'une culture viable des droits de la personne que les organisations sous réglementation fédérale favorisent.

2.2.3 Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Résumé de l'activité de programme

Ce programme permet de combattre la discrimination en s'occupant des plaintes et des problèmes systémiques portés à la connaissance de la Commission par des personnes ou des groupes qui mettent en cause des employeurs ou des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour choisir le mécanisme qui convient le mieux pour régler le différend, soit l'enquête, la médiation ou la conciliation. La Commission agit également à titre d'organisme d'examen chargé de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. De plus, elle participe à toute médiation tenue avant de renvoyer une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne et représente l'intérêt public lors des audiences du Tribunal.

Activité de programme — Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
75	8 515	75	8 642	73	8 278

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les Canadiens sont protégés contre la discrimination individuelle et systémique relativement aux droits de la personne	Nombre d'enjeux systémiques (portés ou soulevés)	Deux enjeux systémiques
	Nombre de plaintes potentielles et reçues que la Commission a réglées	35 % de plaintes réglées
	Nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission qui ont menées à une mesure de réparation	20 plaintes
Les plaintes sont traitées au lieu de provenance	Le pourcentage de plaintes individuelles qui ont été transmises à un autre processus et qui ont été traitées	70 % de toutes les plaintes transmises
Plaintes traitées (et menées à terme)	Nombre de plaintes potentielles et reçues qui ont été traitées	Rapport 1:1
www.chrc-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/default-fra.aspx		

Points saillants de la planification

Cette activité de programme soutient l'atteinte du résultat stratégique de la Commission en offrant des services de règlement des différends lorsque des allégations de discrimination sont formulées contre des employeurs, des syndicats et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne appuiera le résultat stratégique de la Commission en mettant en œuvre des systèmes et des outils qui sont intégrés à un cadre s'appliquant à l'ensemble de notre organisation. Le programme produira également des rapports sur les tendances dans le système de plaintes, contribuant ainsi à l'accroissement de la sensibilisation et à l'élaboration d'outils pour traiter les enjeux systémiques, ce qui aidera la Commission à atteindre son but quant à la sensibilisation et aux outils à mettre au point pour s'attaquer aux problèmes systémiques.

Dès juin 2011, la Commission pourra recevoir des plaintes contre les gouvernements des Premières nations, ce que l'article 67 interdisait. L'objectif prioritaire du programme sera d'offrir un processus efficace de traitement de ces plaintes. La Commission offrira les services d'un réseau de médiateurs autochtones afin d'aider les Premières nations à régler les différends liés à la discrimination dans leurs collectivités. Si elle le juge à propos, la Commission ne traitera la plainte qu'après avoir invité les parties à utiliser des mécanismes de recours mis en place par la collectivité.

Avantages pour les Canadiens

Que la plainte soit réglée ou non, les parties profitent chaque fois de processus équitables, rapides et accessibles en matière de droits de la personne et comprennent mieux la LCDP.

Pour que les services de règlement de différends soient utiles, les parties en cause doivent comprendre les processus de la Commission. Leur satisfaction à l'égard des services reçus constitue un important indicateur de la réussite de la Commission. Cette dernière insiste sur l'importance de traiter les plaintes et de trouver des solutions par le dialogue, en favorisant les modes de règlement sans confrontation.

En faisant l'expérience du processus de règlement des différends, les parties pourront mieux connaître leurs droits et responsabilités en vertu de la LCDP. En fin de compte, les Canadiens tireront profit d'une meilleure protection contre la discrimination et d'un respect accru de la LCDP par les employeurs sous réglementation fédérale.

En participant à des causes qui font jurisprudence en matière de droits de la personne, la Commission contribue à clarifier et à développer l'ensemble du droit canadien dans ce domaine, ce qui accroît la protection de tous les Canadiens et confirme la valeur fondamentale du soutien à la diversité.

2.2.4 Services internes

Résumé de l'activité de programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Activité de programme — Services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
59	6 410	59	6 401	58	6 175

Points saillants de la planification

Les services internes de la Commission dirigeront le processus visant à adopter une méthodologie d'évaluation de l'incidence et de la probabilité des risques qui sera utilisée dans l'ensemble de l'organisation. Une fois mise en œuvre, la méthodologie aura pour effet de mettre la Commission en meilleure position pour adopter une stratégie cohérente de gestion planifiée du risque pour l'ensemble de l'organisation. La Direction générale de la gestion intégrée testera la méthodologie choisie avec plusieurs processus utilisés par les services internes (notamment en ce qui a trait aux technologies de l'information vieillissantes, aux évaluations de la sécurité et aux dépenses à risque élevé) et adaptera le processus aux exigences de l'activité de programme de la Commission.

Une fois que cette méthodologie de gestion du risque unique sera approuvée, les risques de programme seront évalués pendant l'élaboration du Plan intégré des Ressources humaines et des activités de 2011-2012 de la Commission. Des réunions de planification auront lieu avec les directeurs des Finances et des activités de programme afin de renforcer les liens entre les renseignements sur le rendement financier et ceux sur le rendement non financier.

Avantages pour les Canadiens

Les services internes continueront à examiner et à mettre en œuvre des pratiques exemplaires sur le plan organisationnel, technologique et administratif afin d'assurer et de soutenir des activités de programme efficientes et efficaces qui diffusent des renseignements sur les droits de la personne et offrent des services de protection contre la discrimination aux Canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 États financiers prospectifs

Les faits saillants dans le domaine financier présentés dans le présent rapport sur les plans et priorités visent à fournir un aperçu global de la situation et des opérations financières de la Commission. Ces faits saillants sont préparés selon la comptabilité d'exercice pour accroître la reddition de comptes et améliorer la transparence et la gestion financière. Les états financiers prospectifs de la Commission se trouvent à : **www.chrc-ccdp.gc.ca/rpp_rpp/fs_1112_ef-fra.asp**.

État prospectif condensé des opérations

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

(en milliers de dollars)

	État prospectif 2011-2012
Total des dépenses	27 953
Total des recettes	—
Coût de fonctionnement net	**27 953**

La Commission prévoit des dépenses de 27,9 millions de dollars d'après le Budget principal des dépenses de 2011-2012, le Budget supplémentaire des dépenses et les montants devant être alloués à la fin de l'exercice à partir des crédits centraux du Conseil du Trésor. La majeure partie des fonds, soit 10,4 millions de dollars ou 37 %, servira au Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne. Le reste des fonds sera consacré au Programme de prévention de la discrimination (5,6 millions ou 20 %), au Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne (4,2 millions ou 15 %) et aux services internes (7,7 millions ou 28 %).

État prospectif condensé de la situation financière

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)

(en milliers de dollars)

	État prospectif 2011-2012
Total des actifs	**2 967**
Total des passifs	6 540
Total des capitaux propres	(3 573)
Total des passifs et des capitaux propres du Canada	**2 967**

Le total de l'actif anticipé est de 2,9 millions de dollars à la fin de 2011-2012, ventilé comme suit : somme à recevoir du Trésor (2,0 millions), débiteurs et avances (0,1 million) et immobilisations corporelles (0,8 million).

Le total du passif anticipé est de 6,5 millions de dollars en 2011-2012, ventilé comme suit : créditeurs et charges à payer (2,0 millions), indemnités de vacances et de congés compensatoires (0,9 million) et indemnités de départs (3,6 millions).

3.2 Liste des tableaux supplémentaires

Les tableaux suivants sont disponibles dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse **www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp** :

- Achats écologiques
- Vérifications internes et Évaluations à venir (trois prochains exercices)